Correctional Service Canada | Service correctionnel Canada

THE NEW INMATE PAY PROGRAM

Canada

Staff Newsletter - No: 2, 1981

NEW INMATE PAY PROGRAM

The Correctional Service of Canada has developed a new inmate pay program, which significantly affects all inmates and a substantial number of staff in federal institutions across Canada. It is, therefore, important all staff become familiar with the new program and develop sufficient understanding to respond to questions and concerns which will undoubtedly be raised by inmates. The purpose of this newsletter is to give staff highlights of the new inmate program, to help your understanding of it, as it is implemented into the institutions.

Background

As stated in the Penitentiary Service Regulations, The Correctional Service of Canada has a responsibility to provide appropriate work programs for inmates, and a system of remuneration. *The United Nations Minimum Standards for the Treatment of Offenders,* to which Canada is a signatory, states there shall be a system of equitable remuneration for work performed by inmates.

For many years, inmates incarcerated in Canadian penitentiaries have received some remuneration for their labors. Historically, inmate pay has been a reward for good conduct and general participation in programs, rather than a direct return for work performance at an assigned job.

The inmate pay system in operation prior to April 1981 had five levels:

Level	$ Daily
1	1.30
2	1.40
3	1.55
4	1.80
5	2.30

Various adaptations, including overtime and bonus schemes, have been developed to provide incentives, encouraging inmates to work. This resulted in a variety and proliferation of inconsistent pay structures throughout the five regions of the Service. Because of these shortcomings and comments of the Parliamentary Sub-Committee on penitentiaries in 1977, The Correctional Service of Canada has developed a new pay program.

General

The new inmate pay program is designed to equitably provide inmates with pay according to their job. Under this plan inmates who participate in assigned employment, including education and training, agriculture, institution services, industrial production, and other employment, will receive a rate of pay which recognizes their work contribution.

- Each and every inmate job will be identified and defined
- Rates of pay will be assigned to every job and inmates will earn pay according to the job grading
- Each identified job will occupy only one inmate
- Refusal to work will be considered a disciplinary matter and the privilege of receiving pay will be revoked
- Inmates willing to work, but for whom no work is available will receive a base rate of pay or allowance.

When developing the new pay program, consideration was given to the possibility of paying inmates the full federal minimum wage, $3.50 an hour. The complexities and costs associated with paying the minimum wage and recovering income tax, unemployment insurance, room and board, Canada Pension Plan contributions, and medical deductions, were judged prohibitive and unnecessary. A more realistic option was developed which would pay to the inmate what is known as *disposable income*. This represents that amount of money remaining to a person working in the community after the above deductions have been made. The lowest rate of pay which will be granted to working inmates will, therefore, be $3.15 a day, which represents the daily disposable income of a single employee earning the federal minimum wage. In addition, the new rates of pay will vary by security level to provide greater incentive for eligible inmates to move to lower levels of security, particularly minimum security.

New Pay Scales

The first task in developing the new inmate pay system was to identify and prepare job titles and definitions which are nationally consistent from institution to institution. In keeping with the over-all objectives of regional and institution needs, job titles and definitions were kept short and in a general format.

Approximately 700 jobs have been identified and defined. Job levels were generally determined according to how essential the job is, the knowledge and training required, complexity and difficulty inherent in the job, and the consequence of error. All jobs were assigned a rate of pay from levels 2 to 5. Level 1 is a subsistence level for inmates unemployed or are unable to work.

Daily rates of pay according to security levels are shown below (excluding pay levels for inmates involved in education and training programs, and patients in psychiatric centres. See page 4 for these pay rates).

Pay Level Daily	SECURITY		
	Max. $	Med. $	Min. $
1	1.60	1.60	1.60
2	3.15 - 3.70 - 4.25	3.70 - 4.25 - 4.80	4.80 - 5.35 - 5.90
3	3.70 - 4.25 - 4.80	4.25 - 4.80 - 5.35	5.35 - 5.90 - 6.45
4	4.25 - 4.80 - 5.35	4.80 - 5.35 - 5.90	5.90 - 6.45 - 7.00
5	4.80 - 5.35 - 5.90	5.35 - 5.90 - 6.45	6.45 - 7.00 - 7.55

Within each of these rates are three increments of 55 cents each.

Regulations administering these increments are stated in the relevant Commissioner's Directives.

Inmate Employment Board

Every institution will have an Inmate Employment Board, chaired by the Assistant Warden, Education and Training where applicable; or the Assistant Director, Industries, or the Assistant Director, Technical Services. When none of the above are available, the Assistant Warden, Socialization will be appointed. Staff members of the Board represent the various work sectors in the institution, including a representative from Case Management The Inmate Employment Board will be responsible for the over-all administration of inmate pay, including:

- assessment and assignment of inmate jobs
- removal of inmates from jobs
- increase and decrease in pay
- upgrading or downgrading inmate job levels
- informing staff and inmates of the application of rules and regulations affecting the new pay program.

Also, all staff who supervise inmates at work stations will be responsible for reporting to the Inmate Employment Board attendance and performance of inmates under their charge. Detailed procedures governing the role of the Inmate Employment Board are stated in Divisional Instruction 1211.

Work Day

Full-time work week requires a minimum of 30 hours for maximum security institutions, and 35 hours for medium and minimum security institutions. The work week may vary from institution to institution, but will not be less than stated above.

Commissioner's Directive 236 states, ". . . inmates will be required to remain at their work assignments during all of their work period unless they must leave their work assignment at the request of management or when management has agreed to an inmate's request because of special circumstances".

Under the new pay plan, inmates will only be allowed absence from their work for specified reasons and periods of time while still receiving the full pay to which they are entitled. Policy and procedure regarding paid and unpaid absences, callouts, sickness, and holidays is stated in Commissioner's Directives 232 and 1210.

Education and Training

Pay rates for inmates in education and vocation training. Further details are included in Divisional Instruction 1238.

	SECURITY		
Rates	Max. $	Med. $	Min. $
1	3.15	3.70	4.80
2	3.70	4.25	5.35
3	4.25	4.80	5.90
4	4.80	5.35	6.45

Psychiatric Centres

Inmates who require transfer to psychiatric centres will be assessed as *patients*, rather than persons in occupational or production activities. Remuneration in the psychiatric centres is primarily based on attitude, performance, cooperation, socialization, attendance, and conduct. Four pay rates apply.

Level $ daily

1 -- 1.60
2 -- 3.15
3 -- 4.25
4 -- 4.80

Inmates in provincial psychiatric centres are subject to provincial policies and procedures.

Additional information on federal policy and procedures are stated in Divisional Instruction 1208.

Overtime

Overtime will be paid only for hours worked in excess of the weekly working hours in each institution, and will be paid at the hourly rate of one-fifth of the daily rate. Inmates who hold two jobs in the institution will be paid overtime for hours in excess of the normal working hours for each job. Wardens and Superintendents will be responsible for ensuring strict control over payment of overtime, so that the total yearly overtime expenditure does not exceed 5 per cent of the total institution annual inmate pay budget.

Inmate Savings

Money earned by inmates will be directed into two accounts: *savings and current*. Under the new pay plan, 25 per cent of earnings must be directed to the savings account. A minimum of $350.00 must be held in the account before requests for withdrawals are permitted. Funds from the savings account will not be permitted to purchase goods for use in the institution.

Funds cannot be transferred from the savings account to the current account. All monies brought into the institution on admission, or received on the inmate's behalf as gifts or contributions during incarceration, will be deposited in the inmate's savings account, and will not be available for spending in the institution.

Under the new pay plan, inmates have an opportunity to save more money to assist in their return to the community. For example, an inmate serving 3½ years who is earning the mid-scale pay rate of $5.35 a day, and working the average 250 days a year, could accumulate gross earnings of $4,681.00 before deductions.

Compulsory savings at 25 per cent would amount to $1,170.00 which, in addition to interest (at 10 per cent for example) would result in a total savings of $1,328.00 by the time the inmate is ready for release.

Deductions, Forfeitures, Withdrawals

Permissible deductions and forfeitures from an inmate's earnings include:

- Inmate Welfare Fund contributions at $1.00 a pay period. This is a minor increase from what inmates contributed prior to the new pay plan

- Payment for property damage. If an inmate is found liable for damaging or destroying government property, the costs for replacement or repair may be taken from earnings

- Canteen credit advances. On admission or transfer to a new location, an inmate may use a $15.00 credit advance for canteen purchases

- Repayment of loans from Inmate Welfare Fund

- $3.00 a pay period for recreation and entertainment purposes. This is the inmate's contribution toward the purchase of social, recreation and entertainment supplies, such as film rentals, purchase of sports equipment, booking live entertainment, and supplies for inmate publications. The Inmate Committee will participate in planning expenditures related to these monies.

If an inmate's approved earnings in a pay period is less than $10.00, the deductions and forfeitures will not apply for that pay period.

Inmates will pay more for cigarets and tobacco products starting with an increase of approximately 12 per cent June 1, 1981, and additional increases September 1, December 1, 1981, and March 1, 1982. This increase is the provincial tax, which previously had been paid by The Correctional Service of Canada.

Withdrawals from an inmate's savings account will be permitted only on that amount exceeding $350.00, and may be made for:

- Income tax payments

- Insurance premiums

- Payment of legal fees

- Payment of court fees and/or fines imposed by a court

- Payment of outside loans with chartered banks, trust companies or credit unions

- Canada or provincial savings bonds

- Certificates and licenses (trades and/or birth)

- Day parole and temporary absence expenses

- Family assistance where need has been validated.

Other policy and procedure is contained in Commissioner's Directive 205.

Shared Commitment

Introduction of a new program, such as this, will not be without problems and difficulties. These will be overcome with time and patience. Anticipating problems, and to ease conversion to the new pay plan, the Inmate Employment Board in the institutions will be closely monitoring implementation of the program. If serious and unforeseen problems occur, refer them to the Inmate Employment Board. The Board will recommend corrective action to the Regional Manager, Inmate Pay at Regional Headquarters, who will discuss a recommendation with national headquarters.

The new pay system is one initiative in the over-all objective of developing meaningful and productive employment for inmates in The Correctional Service of Canada. A principle aim of CSC is to provide a broad range of work and program opportunities to satisfy the diverse interest of those incarcerated, to meet the requirements of the institution, and to better prepare inmates for their ultimate return to the community. Although achievement of correctional objectives requires a shared commitment between the community, corrections staff, and the offender, it is ultimately inmates who must make the important choices and accept final responsibility for personal development.

If an inmate is capable of earning and providing for himself, but is either denied the opportunity to do so, or has all his needs provided for him unconditionally, his dignity as a human being is jeopardized and contempt for his benefactors could follow. Providing inmates with privileges, such as temporary absences, increased remuneration, or remission of sentence in addition to the basic conditions of care and comfort required by law, when the inmate makes no effort to merit these privileges, is not realistic. The Correctional Service of Canada expects all inmates to be involved in some form of constructive activity or work. If inmates choose not to do so, they will only be accorded the basic conditions of care and comfort which the Correctional Service has a responsibility to provide by law.

Published by the Communications Branch
The Correctional Service of Canada

April 1981

Revised May 1981

Service correctionnel Canada | Correctional Service Canada

RÉGIME DE RÉMUNÉRATION DES DÉTENUS

Canada

Bulletin à l'intention du personnel du SCC - N° 2 - 1981

L E N O U V E A U R É G I M E D E R É M U N É R A T I O N

Le Service correctionnel du Canada a mis de l'avant un nouveau régime de rémunération des détenus qui touche tous les détenus du Service, ainsi que la plupart des employés qui travaillent auprès d'eux. Aussi, est-il extrêmement important que vous connaissiez ce nouveau régime afin de pouvoir répondre aux multiples questions que vous poseront certainement les détenus. Ce bulletin vous expose donc les points saillants de ce nouveau régime de rémunération des détenus pour vous aider à mieux le comprendre tandis qu'il est mis en oeuvre dans les établissements.

Historique

Conformément au règlement sur le Service des pénitenciers, le Service correctionnel du Canada doit offrir aux détenus de bons programmes d'emploi ainsi qu'un régime équitable de rémunération. Il est d'ailleurs mentionné dans "l'ensemble des règles minima pour le traitement des détenus (ONU)" dont le Canada est signataire, que le travail des détenus doit être rémunéré d'une façon équitable.

Les détenus des pénitenciers canadiens reçoivent depuis fort longtemps une rémunération pour leur travail. Cependant, cette rémunération a toujours été considérée comme une récompense pour bonne conduite et participation générale aux programmes plutôt qu'une récompense pour le travail effectué dans le cadre d'un emploi.

Avant avril 1981, le régime de rémunération comportait les cinq niveaux suivants:

Niveau	$ par jour
1	1.30
2	1.40
3	1.55
4	1.80
5	2.30

Diverses adaptations, dont les systèmes de rémunération du surtemps et de primes ont été apportées pour encourager les détenus à travailler. Le régime est donc devenu au fil des ans un mélange incohérent de différentes structures de paye et ce dans les cinq régions du Service. En raison de ces lacunes et des commentaires formulés en 1977 par le sous-comité sur le régime d'institutions pénitentiaires, le Service correctionnel du Canada a mis en oeuvre ce nouveau régime de rémunération.

Observations générales

Ce nouveau régime de rémunération vise à rétribuer les détenus en fonction du travail qu'ils effectuent. Aussi, les détenus qui participent à un programme d'emploi comme les études et la formation, le travail agricole, les services offerts à l'établissement, la production industrielle ou autres programmes reconnus sont dorénavant rémunérés en fonction de leur travail.

- Chaque emploi de détenu a été répertorié et décrit;
- Des taux de rémunération ont été assignés à chaque emploi;
- Chaque emploi n'est attribué qu'à un seul détenu;
- Tout refus de travailler est maintenant considéré comme une entorse à la discipline et entraîne une suspension de la rémunération;
- Les détenus qui veulent travailler, mais qui n'ont pas d'emploi touchent le taux de subsistance ou l'allocation prévue.

Au cours du processus d'élaboration de ce nouveau régime de rémunération, la possibilité de verser le salaire minimal fédéral, soit $3.50 l'heure, a été considérée. Cependant, les complications et les coûts afférents à la perception des impôts, des cotisations d'assurance-chômage, des frais de pension, des contributions au régime des pensions du Canada et d'assurances-hospitalisation et de soins médicaux sont apparus non nécessaires et beaucoup trop dispendieux. Par conséquent, une approche plus réaliste fondée sur le revenu disponible a alors été élaborée. Le revenu disponible représente le montant qui reste à un salarié de la collectivité après que les déductions susmentionnées ont été faites. Le plus bas salarié d'un établissement touche maintenant $3.15 par jour, soit le revenu disponible d'un travailleur célibataire rémunéré au salaire minimal fédéral. De plus, les niveaux de rémunération varient en fonction du niveau de sécurité de l'établissement et ce, afin d'encourager les détenus à accéder à des établissements de moindre niveau de sécurité et plus particulièrement aux établissements à sécurité minimale.

Les nouvelles échelles de rémunération

La mise en oeuvre de ce régime de rémunération supposait au préalable l'identification, la désignation et la description de tous les emplois offerts aux détenus de tous les établissements du pays. Conformément à notre objectif général qui est de répondre aux besoins des régions et des établissements, les titres et descriptions des fonctions sont volontairement concis et uniformes.

Environ 700 emplois ont été répertoriés et décrits. Les niveaux d'emploi ont été en règle générale établis en fonction de l'importance de l'emploi, des connaissances et de la formation requises, de la complexité et des difficultés inhérentes aux fonctions, ainsi que des conséquences des erreurs. Par conséquent, tous les postes ont été assignés à un niveau de rémunération variant entre 2 et 5. Le niveau 1 représente le salaire de subsistance versé aux détenus sans emploi ou dans l'incapacité de travailler.

Les nouveaux taux de rémunération pour les détenus des différents niveaux de sécurité sont les suivants (les détenus qui participent à des programmes d'études ou de formation ou encore qui sont gardés dans des centres psychiatriques touchent d'autres niveaux de rémunération lesquels sont présentés à la page 4).

	NIVEAU DE SÉCURITÉ DE L'ÉTABLISSEMENT		
NIVEAU DE RÉMUNÉRATION QUOTIDIENNE	MAXIMALE $	MOYENNE $	MINIMALE $
1	1.60	1.60	1.60
2	3.15 - 3.70 - 4.25	3.70 - 4.25 - 4.80	4.80 - 5.35 - 5.90
3	3.70 - 4.25 - 4.80	4.25 - 4.80 - 5.35	5.35 - 5.90 - 6.45
4	4.25 - 4.80 - 5.35	4.80 - 5.35 - 5.90	5.90 - 6.45 - 7.00
5	4.80 - 5.35 - 5.90	5.35 - 5.90 - 6.45	6.45 - 7.00 - 7.55

Chaque niveau de rémunération comporte trois augmentations de 55 cents.

Les critères d'octroi de ces augmentations sont présentés dans les directives du Commissaire pertinentes.

Comité du travail des détenus

Chaque établissement a son propre comité du travail des détenus. Ce comité, doit être présidé par le directeur adjoint, éducation et formation, ou par le directeur adjoint des industries, des services techniques, ou en dernier lieu, par le directeur adjoint, socialisation. Ce comité est de plus formé de membres du personnel représentant les divers secteurs d'emploi de l'établissement, y compris la gestion des cas. En plus de veiller à l'administration générale du nouveau régime de rémunération, ce comité est notamment responsable de:

- l'évaluation des détenus et de leur affectation à des postes;
- de la révocation des détenus;
- de l'augmentation et de la diminution des salaires;
- de l'avancement ou du déclassement des détenus;
- de l'information du personnel et des détenus quant à l'application des règles et règlements régissant le nouveau régime de rémunération des détenus.

De plus, le personnel du SCC qui assure la surveillance des détenus aux divers postes de travail devra faire rapport au comité du travail des détenus des présences, absences et rendement des détenus. Les procédures détaillées régissant le rôle du comité du travail des détenus sont présentées dans l'instruction divisionnaire n° 1211.

Journée de travail

Les détenus des établissements à sécurité maximale qui occupent un emploi à temps plein doivent travailler au moins 30 heures par semaine et les détenus des autres établissements, au moins 35 heures par semaine. La durée de la semaine de travail peut varier d'un établissement à l'autre, mais ne doit sous aucun prétexte être inférieure à celle susmentionnée.

De plus, la directive du Commissaire n° 236 prescrit: "...les détenus seront tenus de demeurer à leur poste de travail pendant toute la période de travail, à moins que la direction ne leur demande de le quitter ou qu'elle acquiesce à la demande du détenu à cause de circonstances spéciales".

Dans le cadre du nouveau régime, les détenus auront droit à des congés rémunérés pour les périodes et raisons spécifiées. Les politiques et procédures touchant les absences, les rappels, les congés de maladie et les congés annuels avec ou sans rémunération sont spécifiées dans la DC n° 232 et dans l'ID n° 1210.

Études et formation

Les détenus qui participent à un programme d'études ou de formation professionnelle auront droit aux taux suivants de rémunération. Vous trouverez des renseignements supplémentaires à cet égard dans l'instruction divisionnaire n° 1238.

	NIVEAU DE SÉCURITÉ DE L'ÉTABLISSEMENT		
Classe	MAXIMALE $	MOYENNE $	MINIMALE $
1	3.15	3.70	4.80
2	3.70	4.25	5.35
3	4.25	4.80	5.90
4	4.80	5.35	6.45

Centres psychiatriques

Les détenus transférés dans un centre psychiatrique sont considérés comme des "patients" et non comme des participants à des activités de formation professionnelle ou de production. Leur rémunération est principalement fonction de facteurs comme leur attitude, leur rendement, leur collaboration, leur degré de socialisation, leur conduite. Les quatre taux de rémunération quotidienne prévus pour ces détenus sont les suivants:

Niveau de rémunération quotidienne

1 -- 1.60	3 -- 4.25
2 -- 3.15	4 -- 4.80

Les détenus gardés dans un centre psychiatrique provincial sont rémunérés suivant les politiques et procédures de cette juridiction.

Vous trouverez des renseignements complémentaires sur la politique et les procédures fédérales dans l'instruction divisionnaire n° 1208.

Surtemps

Le surtemps ne sera payé que pour les heures travaillées en surplus des heures normales de travail et à un taux horaire représentant le cinquième (1/5) du taux quotidien de rémunération. Les détenus qui cumulent deux emplois ne seront payés que pour les heures travaillées en excédent pour chaque emploi. Le directeur de l'établissement doit assurer un contrôle rigoureux du surtemps payé et veiller à ce que sa valeur n'excède pas cinq pour cent (5%) du budget annuel des salaires des détenus de son établissement.

Épargnes des détenus

Les revenus des détenus seront déposés dans deux comptes: un compte d'épargne et un compte courant. Dans le cadre du nouveau régime de rémunération, 25 pour cent des gains des détenus doivent être déposés directement dans leur compte d'épargne respectif. Ils ne sont autorisés à retirer de ce compte que des sommes excédentaires du solde minimal obligatoire de $ 350. De plus, l'argent déposé dans ce compte ne peut servir à l'achat d'articles devant être utilisés dans l'établissement.

Les virements du compte d'épargne au compte courant ne sont pas autorisés. Tout l'argent apporté au moment de l'admission ou reçu en guise de cadeau ou de contribution est déposé dans le compte d'épargne du détenu et ne peut être dépensé au sein de l'établissement.

Avec ce nouveau régime, les détenus ont maintenant la possibilité d'économiser assez d'argent pour repartir de bon pied dans la communauté. Par exemple, le détenu qui gagne $ 5.35 par jour et qui purge une peine de trois ans et demi à raison de 250 jours de travail par année devrait recevoir un revenu brut, soit avant déductions, de $ 4 681.

Vingt-cinq pour cent de ce montant doit être déposé dans son compte d'épargne, soit environ $ 1 170. Si l'on compte l'intérêt que rapportent ces épargnes (10 p. cent par exemple), le détenu a environ $ 1 328 d'épargnes au moment de sa libération.

Déductions, dédits et retraits permis

Les déductions et dédits suivants sont permis:

- Contribution à la caisse de bienfaisance des détenus: $ 1 par période de paye, soit un peu plus que la contribution antérieure;
- Remboursement pour dommages à la propriété: si un détenu est reconnu coupable de dommages à la propriété publique, les coûts de remplacement ou de réparation pourront être déduits de ses revenus;
- Avances de crédit pour l'économat: au moment de l'admission ou d'un transfèrement dans un nouvel établissement, le détenu a droit à une avance de crédit de $ 15 pour ses achats à l'économat;
- Remboursement de prêts contractés auprès de la caisse de bienfaisance des détenus;
- Contribution de $ 3 par période de paye pour les activités récréatives et les divertissements: ce montant sert à l'achat d'activités sociales et récréatives comme la location de films et l'achat d'équipement de sport, de spectacles et de fournitures pour la préparation des publications de détenus. Le comité des détenus doit se prononcer quant à l'utilisation de ces sommes.

Si les gains approuvés d'un détenu pour une certaine période de paye sont inférieurs à $ 10, aucune déduction ou dédit n'est fait.

De plus, le prix de vente des cigarettes et des produits de tabac subira quelques augmentations successives. En effet, une augmentation d'environ 12 p. cent sera imposée le 1er juin 1981 et d'autres sont prévues aux 1er septembre, 1er décembre et 1er mars prochains. Ces augmentations représentent la taxe provinciale qui était jusqu'ici défrayée par le Service correctionnel.

Pour les raisons suivantes, les détenus seront autorisés à effectuer des retraits de leur compte d'épargnes sur l'excédent du solde minimal obligatoire de $ 350:

- Paiements d'impôts;
- Primes d'assurance;
- Paiement d'honoraires d'avocat;
- Paiement de frais de justice ou d'amendes imposées par un tribunal;
- Paiement de prêts contractés à l'extérieur auprès d'une banque, d'une société de fiducie ou d'une coopérative de crédit;
- Obligations d'épargne du Canada ou d'une province;
- Certificats et permis (de compétence ou de naissance);
- Dépenses de libération conditionnelle de jour ou d'absence temporaire;
- Aide justifiée à la famille.

Les politiques et procédures sont expliquées dans la DC n° 205.

Un engagement mutuel

L'introduction du tout nouveau régime de rémunération ne se fera pas sans quelques heurts. Ceux-ci sont inévitables et ne se dissiperont d'ailleurs qu'avec du temps et de la patience. Aussi, afin de faciliter le processus de conversion au nouveau régime, le comité du travail des détenus de chaque établissement assurera, au cours des prochains mois, un suivi de ce programme. Si des problèmes graves ou imprévus devaient se présenter, nous vous saurions gré de les porter à l'attention du comité du travail des détenus qui recommandera les mesures à prendre à l'administrateur régional de la rémunération des détenus (AR) qui, à son tour, en discutera avec l'administration centrale.

Le nouveau régime de rémunération vise essentiellement à créer des programmes d'emploi intéressants et productifs pour les détenus du Service correctionnel du Canada. Le SCC cherche par le biais de ce régime à offrir une vaste gamme de programmes d'emplois qui répondent aux intérêts des personnes incarcérées aussi qu'aux besoins de l'établissement et qui contribuent à bien préparer les détenus en vue de leur réinsertion dans la communauté. Même si ce grand objectif appelle la collaboration de la communauté, du personnel correctionnel et des détenus, ce sont précisément ces derniers qui doivent faire les choix importants et assumer la responsabilité ultime de leur développement personnel.

En comblant d'une manière inconditionnelle les besoins des détenus qui sont en mesure de gagner leur vie et d'assurer eux-mêmes leur subsistance, nous portons atteinte à leur dignité humaine et les amenons du même coup à mépriser leurs bienfaiteurs. En effet, il n'est ni humain, ni réaliste d'offrir aux détenus des privilèges comme les absences temporaires, une bonne rémunération, une réduction de peine, sans compter les soins et le confort que le Service est légalement tenu de leur offrir sans que ceux-ci aient besoin de mériter de tels privilèges. Par conséquent le Service correctionnel du Canada obligera dorénavant tous ses détenus à participer à une activité ou à un programme d'emploi productif. Quoi qu'il en soit, les détenus ont toujours le choix de ne rien faire, à la différence qu'ils n'auront plus que le confort et les soins de base que le Service est légalement tenu de leur offrir.

Publié par la Direction des communications
Le Service correctionnel du Canada

Avril 1981

Mai 1981 (mise à jour)